

Krzysztof MALICKI¹

DYSKRYMINACJA KOBIET NA PODKARPACKIM RYNKU PRACY. RZECZYWISTOŚĆ CZY MIT?

Artykuł zawiera wyniki badań na temat dyskryminacji kobiet. Dotyczy on głównie czterech problemów: opinii na temat lokalnego rynku pracy, doświadczenia odnośnie działań dyskryminacyjnych, reakcji na dyskryminację oraz dyskryminacji matek.

1. UWAGI WSTĘPNE

Zjawisko dyskryminacji kobiet na rynku pracy to jeden z bardziej istotnych problemów, jakie objawiła transformacja ustrojowa po 1989 r. Jako temat debaty politycznej oraz przedmiot zainteresowania polityki wspólnotowej UE analizowany jest wyjątkowo często zarówno w swych narodowych postaciach, jak i w porównaniach międzynarodowych². Problematyka nierówności kobiet i mężczyzn w życiu społecznym stanowi także aktualnie jeden z najczęściej podejmowanych tematów w debacie publicznej. Częstotliwość dyskusji nad tym zagadnieniem – nie tylko w mass mediach: telewizji i wysokonakładowej prasie, lecz także w debacie politycznej i coraz częściej w badaniach naukowych – sprawia, że można uznać go za jeden z „dyżurnych” tematów dyskursu o bieżących problemach współczesnego społeczeństwa. Z pewnością nie jest to temat wyłącznie medialny.

Kobiety należą do tych kategorii społecznych, które szczególnie dotkliwie odczuły skutki transformacji systemowej, szczególnie na rynku pracy. Badania prowadzone od początku lat dziewięćdziesiątych ubiegłego stulecia wskazują na pewne niepokojące zjawiska odnoszące się do sytuacji kobiet w tej istotnej sferze życia społecznego. Jakkolwiek przewagę kobiet wśród ogółu bezrobotnych można tłumaczyć proporcjami obu płci w społeczeństwie, nie sposób już racjonalnie wytłumaczyć na przykład nieproporcjonalnie wysokiego odsetka bezrobotnych kobiet z wyższym wykształceniem³. Bez wątpienia rozpoznanie podobnych zjawisk, ich wyjaśnienie oraz sformułowanie adekwatnych postulatów dla działań zaradczych winno być jednym z istotnych kierunków działań nauk społecznych⁴.

¹ Dr Krzysztof Malicki, Instytut Socjologii, Uniwersytet Rzeszowski.

² *Równość szans kobiet i mężczyzn. Doświadczenie krajów kandydujących i wyzwania związane z akcesją do Unii Europejskiej. Program monitoringu akcesji do Unii Europejskiej (UE)*, Open Society Institute, Warszawa 2002, s. 69 i n.; A. Czachorowska-Mazurkiewicz, *Kobiety i instytucje. Kobiety na rynku pracy w Stanach Zjednoczonych, Unii Europejskiej i w Polsce*, Katowice 2006.

³ B. Kołaczek, *Sytuacja zawodowa i rodzinna kobiet poszukujących pracy*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 1991; *Kobiety i ich mężowie. Studium porównawcze*, red. J. Sikorska, IFiS PAN, Warszawa 1996, s. 107 i n.

⁴ Postulaty badań nad zjawiskiem dyskryminacji kobiet na rynku pracy Podkarpacia zawarłem w tekście pt. *Dyskryminacja kobiet na podkarpackim rynku pracy. Stan badań i postulaty badawcze*, [w:] *Wyrównywanie szans kobiet na rynku pracy – koncepcje, diagnozy, działania*, red. M. Malikowski, Boguchwała 2008, s. 117–124. W tekście tym nie miałem jednak możliwości zweryfikowania w praktyce badawczej wielu postulatów.

Liczne debaty poświęcone zagadnieniu dyskryminacji kobiet, jakie możemy obserwować w przestrzeni medialnej, bardzo rzadko charakteryzują się wysoką jakością i podbudową w postaci argumentów zdobytych w badaniach naukowych. Zjawisko dyskryminacji nie jest właściwie nigdy ujmowane w całej swej złożoności, a zatem poprzez wnikliwe analizy o charakterze ekonomicznym, socjologicznym i psychologicznym. Niezwykle rzadko łączy się spojrzenia osób doświadczających różnych form dyskryminacji z potocznymi i funkcjonującymi w ludzkiej świadomości stereotypami na temat tego zjawiska oraz z twardymi wskaźnikami statystycznymi obrazującymi jego społeczny kontekst. Opierając się jedynie na badaniach sondażowych, zarówno w Polsce, jak i w krajach Unii Europejskiej dostrzec można rosnącą akceptację opinii, że kobiety są kategorią społeczną dyskryminowaną⁵. Wyniki tych badań nie wyjaśniają jednakże, na ile postrzeganie problemu dyskryminacji jest wynikiem faktycznego zetknięcia się z problemem, a na ile rezultatem powielania funkcjonujących stereotypów. Istnieją niewątpliwie różne sposoby podchodzenia do dyskryminacji oraz swoista hierarchia problemów, z którymi stykają się kobiety. Jedno z ważniejszych pytań dotyczy prawdopodobnie tego, co kobiety uważają za najbardziej uciążliwe bądź najgroźniejsze przejawy dyskryminacji.

Być może jedną z przyczyn tego stanu, choć nie jedyną i nie najważniejszą, jest funkcjonowanie w społecznej świadomości różnych wyobrażeń na temat tego, czym jest dyskryminacja. Nie sposób nie dostrzec nieprzejrzystości terminologicznej i używania pojęcia dyskryminacji bez odpowiedniego wyjaśnienia. Przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne ONZ definicja dyskryminacji kobiet mówi, iż jest to „wszelkie zróżnicowanie, wyłączenie lub ograniczenie ze względu na płeć, które powoduje lub ma na celu uszczuplenie albo uniemożliwienie kobietom, niezależnie od ich stanu cywilnego, przyznania, realizacji bądź korzystania na równi z mężczyznami z praw człowieka oraz podstawowych wolności w dziedzinach życia politycznego, gospodarczego, społecznego, kulturalnego, obywatelskiego i innych”⁶. Jak widać, definicja ta, przytaczana często w dokumentach UE, zakłada przede wszystkim równość w dostępie do określonych dziedzin życia społecznego, nie zakłada zaś automatycznego i odgórnie narzuconego parytetu płci, choć niewątpliwie rodzić musi pytanie, czy istniejące już w społeczeństwie różnice – jak choćby nierówne występowanie kobiet i mężczyzn w określonych zawodach – nie są czynnikiem generującym zjawiska dyskryminacji. Co istotne, cytowana definicja sugeruje też intencjonalność działań zmierzających do wyłączenia kobiet z wymienionych dziedzin życia. Jak widać, problem dyskryminacji związany jest z zagadnieniem równości. Równość dostępu nie jest niczym innym, jak równością szans w walce o określone dobra.

W literaturze przedmiotu znaleźć można różne stanowiska wobec zagadnienia równości kobiet i mężczyzn. Według pierwszego z nich (równość „formalna”) jakiegokolwiek rozróżnienia na płeć są niedozwolone. Według stanowiska przeciwnego (równość „materiałna”) odmienne traktowanie obu płci jest uwarunkowane tym, w jakiej zbiorowości

Nastąpiło to rok później w ramach badania „Podkarpacki pracodawca równych szans”, dlatego niniejszy tekst stanowi zmodyfikowaną wersję pierwotnie opublikowanego, opartą na obszernym materiale empirycznym.

⁵ Z badań Eurobarometru dla Komisji Europejskiej ze stycznia 2007 r. pod tytułem *Discrimination in the European Union* wynika, iż dostrzeganie dyskryminacji kobiet, jakkolwiek przybiera rozmiary znaczące (niespełna połowa populacji dorosłych obywateli UE), jest jednak słabsze niż w przypadku dyskryminacji na tle rasowym, ze względu na wiek czy religię.

⁶ Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych 18 grudnia 1979 r. (DzU z 2 IV 1982 r.).

plcie funkcjonują. Stanowiskiem pośrednim wydaje się koncepcja „równości szans”, kładąca nacisk na „równość startu”, a zatem dopuszczająca zróżnicowane traktowanie jednostek tylko wówczas, gdy służy wyrównaniu szans podejmowania konkurencji w określonej dziedzinie⁷.

Nieprzejrzystość terminologiczna nie jest jedynym utrudnieniem w rzetelnych badaniach nad zagadnieniem dyskryminacji ze względu na płeć. Być może ważniejszą przyczyną jest trudność natury metodologicznej, drażliwość tematu, konieczność stosowania szczególnych metod badawczych. To podstawowe dylematy socjologa próbującego podjąć ten problem. Rzecz dotyczy kwestii takich, jak wpływ macierzyństwa na wynik poszukiwania pracy czy kwestie przemocy seksualnej w różnych formach. Problemy te generują dodatkowe ważne pytania, jakie nie zawsze uchwycić może silnie zestandaryzowany kwestionariusz. Przypadek kobiety nie mogącej znaleźć pracy nakazuje zadać pytanie, czy decydującym czynnikiem powodującym niepowodzenia w rozmowach z pracodawcami jest jej wiek (gdy jest to osoba starsza), czy „niebezpieczeństwo” ewentualnego zajścia w ciążę (w przypadku osoby młodszej). Jak wiemy, zarówno proces poszukiwania pracy, jak i kontakt z przyszłym pracodawcą mają zazwyczaj – przynajmniej na etapie finalnym – charakter bezpośredni i w grę wchodzi tu liczne czynniki „pozamerytoryczne” mogące mieć charakter decydujący, a jakich zbadanie jest praktycznie niemożliwe. Zgłębianiu tematu nie służą także spory natury ideologicznej, nieodłącznie towarzyszące dyskusjom nad problemem dyskryminacji płci. Pytania o „fałszywą świadomość” i o stopień uświadomienia sobie przez kobiety, co stanowi dla nich przedmiot głównych utrudnień wynikających z faktu bycia kobietą, poddają pod dyskusję zagadnienie przyzwalania i akceptowania przez kobiety pewnych zjawisk uznawanych za dyskryminację (np. praca w niektórych zawodach)⁸.

Problematyka *gender* jest zatem wciąż wyzwaniem dla badań naukowych, tym bardziej iż w głównym nurcie badawczym spotkać można najczęściej opracowania dotyczące specyficznych przejawów dyskryminacji związanych z pracą zawodową i karierą (zjawiska takie jak „szklany sufit” czy „leпка podłoga”)⁹, pomijana jest natomiast problematyka kobiet bezrobotnych czy funkcjonujących w środowiskach małych miast lub wsi, gdzie przejawy najdotkliwszej dyskryminacji pozostają niezbadane i niewyrażone w odpowiedniej skali. Jak się wydaje, dla wielu kobiet dywagacje na temat braku awansu w pracy pozostaną tematem o najwyższym poziomie abstrakcji do chwili, w której będą odczuwać lęk o utrzymanie dotychczasowej pracy z powodu zajścia w ciążę lub konieczności pójścia na urlop wychowawczy. Ten aspekt zjawiska dyskryminacji ze względu na płeć poddany zostanie omówieniu w niektórych aspektach w prezentowanym tekście.

Podsumowując ten wątek rozważań, należy podkreślić, że pojęcie dyskryminacji posiada wiele znaczeń i stanowi ciągle przedmiot nie zawsze rzetelnej debaty. Na przykład wcześniejsze przechodzenie kobiet na emeryturę nie jest traktowane jako przejaw dyskryminacji mężczyzn, lecz kobiet, ponieważ oznacza przymusowe rozwiązanie stosunku pracy ze względu na wiek i skrócenie kariery zawodowej¹⁰. Ponieważ podobnych sytuacji jest więcej, warto odnieść się do postaw samych kobiet.

⁷ M. Wandzel, *Równe traktowanie mężczyzn i kobiet*, Universitas, Kraków 2003, s. 13–14.

⁸ H. Domański, *Zadowolony niewolnik idzie do pracy*, Warszawa 1999.

⁹ *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet*, red. A. Titkow, Warszawa 2003.

¹⁰ *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy. Rzeczywistość lat 1990–1999*, red. B. Balcerzak-Paradowska, IPiSS, Warszawa 2001, s. 99.

2. SYTUACJA KOBIET NA RYNKU PRACY PODKARPACIA

Sytuacja kobiet na podkarpackim rynku pracy nie stała się do tej pory przedmiotem osobnej i wszechstronnej analizy o charakterze ekonomiczno-socjologicznym. Opracowań w tym temacie nie ma także odnośnie do innych regionów Polski, choć zagadnienie to stanowi przedmiot licznych cząstkowych analiz, opieranych zasadniczo na dostępnych danych Urzędów Statystycznych. Zagadnienie będące tematem prezentowanego artykułu stanowi zasadniczo marginalny element badań rynku pracy i poprzez wspomniane trudności natury badawczej sprowadza się głównie do analizy danych statystycznych nie oddających złożoności omawianych problemów. Może budzić to tym większe zaskoczenie, że przewidywanie nierówności (nie tylko kobiet) stanowi jeden z priorytetów polityki społecznej Unii Europejskiej i wydatkowane są na ten cel znaczące fundusze. Jest też przedmiotem różnorodnych akcji oświatowych, a zagadnienie równości uwzględnia się w większości inicjowanych działań (*gender mainstreaming*).

Wstępny ogłód oficjalnych danych Głównego Urzędu Statystycznego wskazuje na utrzymujące się przez cały okres transformacji systemowej zjawisko nierównego dostępu kobiet do rynku pracy oraz na ich zauważalne upośledzenie w tak ważnych aspektach, jak skala zarobków czy zagrożenie trwałym bezrobociem. Nierówność tę znamionuje kilka podstawowych zależności, jakie najczęściej przywoływane są w literaturze poświęconej zjawisku dyskryminacji na rynku pracy oraz w obserwowanej debacie medialnej. Do najważniejszych zaliczyć należy następujące:

1. Kobiety częściej są bezrobotne od mężczyzn. Jakkolwiek liczba kobiet w społeczeństwie jest nieco większa od liczby mężczyzn, udział kobiet wśród bezrobotnych jest wyraźnie wyższy. Dotyczy to niemal całego okresu funkcjonowania województwa podkarpackiego i dotyczy szczególnie nadreprezentacji kobiet wśród bezrobotnych z wyższym wykształceniem.

2. Kobiety dłużej pozostają bez pracy. Problem ten nie dotyczy wprawdzie bezrobocia krótkotrwałego, jednakże widoczny jest silnie zwłaszcza w kategorii bezrobotnych pozostających bez pracy powyżej 12 miesięcy, czyli odnosi się do bezrobocia długotrwałego, najbardziej groźnego i będącego przedmiotem szczególnych działań instytucji rynku pracy.

3. Kobiety zarabiają na tych samych stanowiskach mniej niż mężczyźni. Według danych z 2005 r. mężczyźni na Podkarpaciu zarabiali o 5% więcej niż wynosiło średnie wynagrodzenie w skali województwa, kobiety zaś o 6% mniej¹¹.

Wskaźniki pochodzące z Urzędów Statystycznych stanowią jedną stronę medalu i zaledwie pojedynczy element szerszego problemu, jakim jest zjawisko nierówności płci na rynku pracy. Osobną kwestią, trudną badawczo, lecz o wielkim znaczeniu dla poznania faktycznego wizerunku zjawiska nierówności płci, są często opisywane w publicystyce, lecz nie zawsze rzetelnie zbadane zagadnienia, do których zaliczyć należy na przykład wpływ kobiet na podejmowanie decyzji gospodarczych i politycznych, zwłaszcza na szczeblu gminy, powiatu i województwa. Z tego względu konieczne jest prowadzenie stałego monitoringu liczby kobiet na kierowniczych stanowiskach w administracji regionalnej i samorządzie, a w sposób szczególny w przedsiębiorstwach (problemów nastroić mogą mikroprzedsiębiorstwa i firmy rodzinne, gdzie pojęcie stanowiska kierowni-

¹¹ Uwarunkowania rozwoju kapitału ludzkiego w województwie podkarpackim. Materiał diagnostyczny dla komponentu regionalnego PO KL, Rzeszów 2007 oraz dane GUS Rzeszów.

czego jest raczej sztuczne). Ważnym elementem obrazu omawianego zjawiska jest też niechęć pracodawców do zatrudniania kobiet, które już posiadają dziecko lub dzieci oraz wpływ samego zamiaru posiadania dziecka na wynik poszukiwania przez kobietę pracy lub na jej utratę.

Przedmiotem niniejszego artykułu są wybrane aspekty zjawiska dyskryminacji kobiet ze względu na płeć w województwie podkarpackim, jakie stały się tematem badania przeprowadzonego w 2008 r. w ramach projektu „Podkarpacki pracodawca równych szans”, realizowanego przez Centrum Rozwoju Społeczno-Ekonomicznego w Sielcu (autor artykułu był koordynatorem merytorycznym i metodologicznym badania). Badaniu ankietowemu poddano zbiorowość 400 kobiet zamieszkałych na obszarze województwa podkarpackiego. Ze względu na ograniczenia czasowe i finansowe zdecydowano się w badaniu na dobór celowy. Uniemożliwia to estymację wyników dla populacji wszystkich kobiet na Podkarpaciu. Rezultaty badania wykazują jednak istnienie ważnych problemów społecznych zasługujących na prezentację oraz silne zaakcentowanie.

3. DYSKRYMINACJA KOBIECI NA PODKARPACIU W ŚWIELE BADAŃ

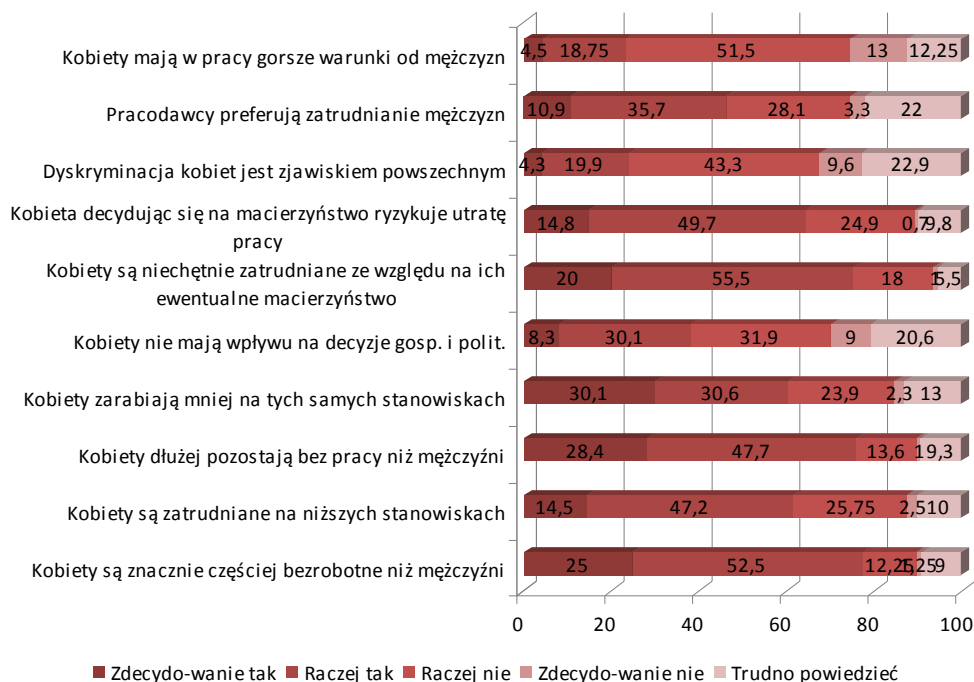
Każde z omawianych powyżej zagadnień wymaga specjalnego podejścia badacza do problemu i specyficznych metod badawczych. Trudność badania wynikająca z tzw. drażliwości tematu nakazuje traktować wszystkie wyniki z dużą ostrożnością. Poniżej zaprezentowane zostały wyniki badania podejmującego cztery ważne aspekty zjawiska dyskryminacji i nierówności płci na regionalnym rynku pracy.

3.1. Ocena regionalnego rynku pracy

Respondentki dość surowo oceniły w trakcie badania regionalny rynek pracy, szczególnie w aspekcie niechętnego zatrudniania kobiet ze względu na ich ewentualne macierzyństwo (75,5% kobiet zgadza się z tą opinią) oraz związku pomiędzy decyzją o urodzeniu dziecka a ryzykiem utraty pracy (64,5%). 76,1% respondentek uważa, że kobiety w naszym regionie dłużej pozostają bez pracy niż mężczyźni, a 77,5% wyraża opinię, że na Podkarpaciu kobiety znacznie częściej są bezrobotne niż mężczyźni. Stosunkowo najmniej respondentek podziela pogląd, że w naszym regionie kobiety mają przeważnie w pracy gorsze warunki od mężczyzn (23,25%) oraz że Podkarpacie jest miejscem powszechnego występowania zjawiska dyskryminacji (24,2%).

Niewątpliwie zwraca uwagę fakt, iż wraz z wiekiem rośnie odsetek kobiet uważających, że mężczyźni są lepiej wynagradzani za pracę na tych samych stanowiskach. Także miejsce zamieszkania wpływa na udział odpowiedzi, że mężczyźni są chętniej zatrudniani przez pracodawcę niż kobiety. Deklaracje takie częściej wypowiadają respondentki z Rzeszowa i większych miast.

Wykres 1. Ocena regionalnego rynku pracy



3.2. Zetknięcie się z praktykami dyskryminacyjnymi

Kluczowym zagadnieniem badania stało się ustalenie, w jakim stopniu kobiety stykają się z podstawowymi zjawiskami dyskryminacyjnymi. W świetle zebranego materiału empirycznego rysuje się obraz podstawowych i najczęstszych praktyk odczuwanych przez kobiety jako dyskryminacyjne: zadawania zbyt osobistych pytań na etapie starania się o pracę (13,81% respondentek zadeklarowało, że zetknęło się z tym osobiście), eliminacji z konkursu o pracę ze względu na wiek, macierzyństwo lub inny powód niezwiązany z kwalifikacjami do zawodu (5,26%), odmowy przyjęcia do pracy przeznaczonej z góry dla mężczyzn (4,02%).

W bardzo niewielkim stopniu sygnalizowane jest w badaniu doświadczanie przez kobiety takich zjawisk, jak doświadczanie przemocy seksualnej w pracy (0,25%), pomijanie kobiet w awansach (0,5%), molestowanie seksualne (0,5%) oraz zwolnienie kobiety z pracy z powodu jej macierzyństwa (zajścia w ciążę, niedyspozycyjności związanej z opieką nad dzieckiem itd. – 0,75%). Należy jednakże podkreślić, że skala doświadczanej dyskryminacji, szczególnie w przypadku tzw. drażliwych kwestii (np. molestowanie), mogła być ujawniona tylko w niepełnym wymiarze.

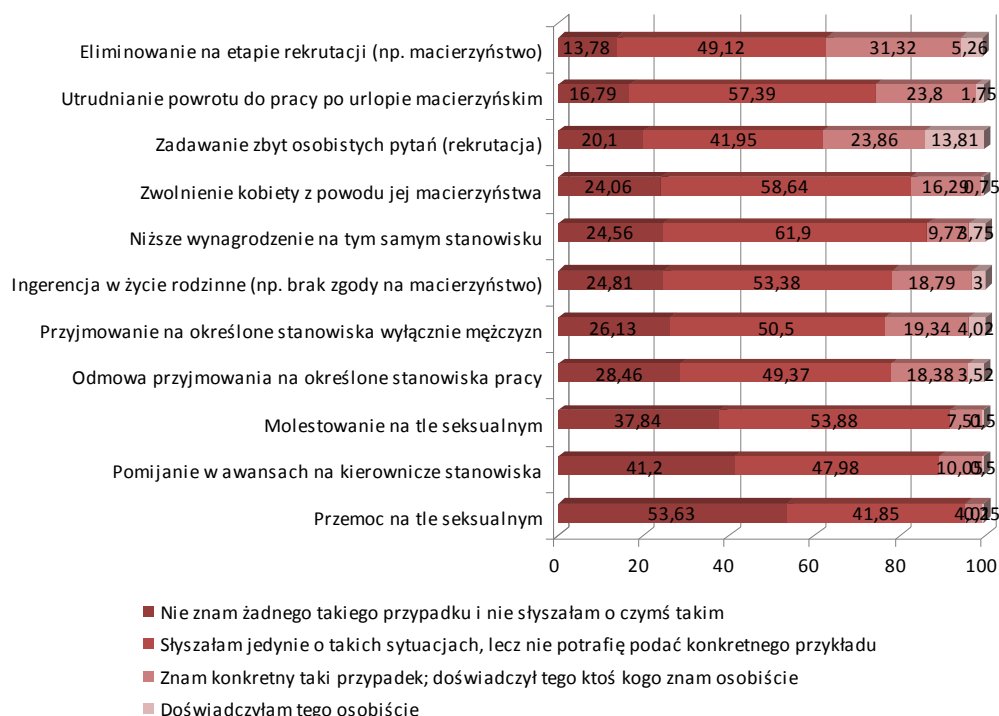
Z pewnością zwraca uwagę dysproporcja pomiędzy doznawaniem pewnych zjawisk dyskryminujących a stykaniem się z tymi problemami w postaci pośredniej (przekaz osób

znajomych, zasłyszanie w mediach). Jak widać z wykresu 2, z wyżej wymienionymi sytuacjami zetknęło się średnio 1–2% badanych kobiet. Znacznie szersza jest natomiast skala „zasłyszania” o doświadczeniu podobnych sytuacji przez osoby znajome. Sięga ona średnio rozmiarów kilkunastu procent.

Nie negując znaczenia uzyskanych wyników, można uznać, że większość przejawów dyskryminacji funkcjonuje jedynie w przestrzeni przekazu medialnego lub w rozmowach z osobami bliskimi. Najbardziej powszechne zjawiska dyskryminujące kobietę wiążą się natomiast z macierzyństwem kobiet i pełnieniem przez kobiety roli matki.

Deklaracje o doświadczeniu dyskryminacji częściej składają kobiety zamieszkujące w Rzeszowie lub większych miastach (jedynie pomijanie w awansach).

Wykres 2. Deklaracje zetknięcia się z praktykami dyskryminacyjnymi



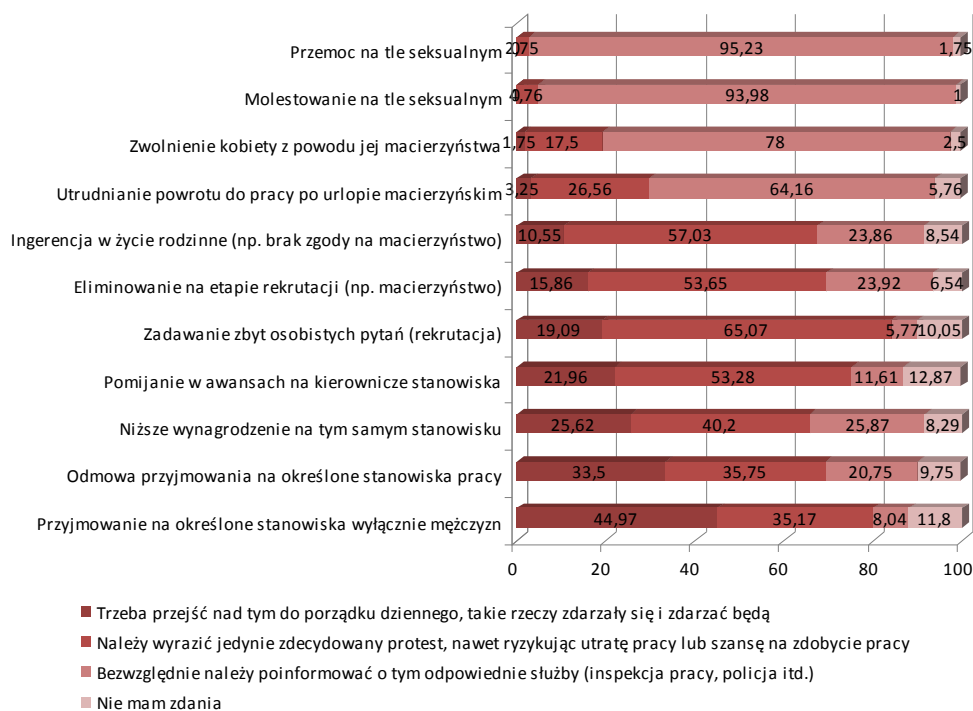
Zaskakująco wygląda natomiast rozkład odpowiedzi sklasyfikowanych według typu własności zakładu pracy. Zadawanie zbyt osobistych pytań podczas rozmowy kwalifikacyjnej wydaje się być zasadniczo jedynie domeną firm prywatnych. Aż 25% respondentek pracujących w sektorze prywatnym podaje, że doświadczyło podobnych sytuacji; dla porównania, podobną deklarację składa 5,5% kobiet zatrudnionych w sektorze państwowym.

3.3. Reakcje na praktyki dyskryminacyjne

Niezmiernie trudnym aspektem badania było ustalenie, w jaki sposób kobiety reagują na różnego typu praktyki dyskryminacyjne. Zaprezentowane w tym paragrafie wyniki odnoszą się jedynie do deklaracji potencjalnego zachowania i pokazują dużą skłonność badanych do ostrych reakcji w postaci zdecydowanego protestu wobec pracodawcy (mimo ryzyka utraty pracy) oraz poinformowania odpowiednich służb, z policją włącznie. Przegląd odpowiedzi ukazuje tabela 3.

Do najbardziej zdecydowanej reakcji w postaci poinformowania adekwatnych służb (inspekcja pracy, policja) respondenci są gotowe w przypadku molestowania (94%), przemocy na tle seksualnym (95,2%) oraz utrudniania powrotu do pracy po urlopie wychowawczym lub macierzyńskim (64,1%). Odpowiedzi takie wskazują na to, że tylko zwolnienie z pracy lub bezpośrednie zagrożenie ze strony pracodawcy są czynnikami skłaniającymi kobiety do wejścia na drogę otwartego i sformalizowanego konfliktu z pracodawcą.

Wykres 3. Deklarowane reakcje na doświadczone praktyki dyskryminacyjne



Najczęstszą reakcją na przejawy dyskryminacji jest bezpośrednie wyrażenie protestu wobec pracodawcy, mimo ryzyka utraty szansy na znalezienie pracy. Reakcja taka jest charakterystyczna zwłaszcza dla takich sytuacji, jak zadawanie zbyt osobistych pytań podczas rozmowy kwalifikacyjnej (65%), ingerencja w życie rodzinne kobiety (wymaganie dyspozycyjności 24 godzin na dobę, brak zgody na macierzyństwo w okresie pierw-

szych lat pracy itd. – 57%), eliminowanie kandydatki na etapie rekrutacji ze względu na jej wiek, macierzyństwo lub inny powód niezwiązany z kwalifikacjami do zawodu (54%) oraz pomijanie w awansach (53%). Jak widać, są to w dużej części, choć nie zawsze, sytuacje wstępnych zabiegów o pracę, gdzie nie istnieje zagrożenie utratą pracy, lecz jedynie utratą szansy na jej znalezienie.

Jedyna sytuacja, w której respondentki wykazują największą skłonność do „przejścia do porządku dziennego” nad zjawiskiem o charakterze dyskryminacji, ma miejsce wówczas, gdy na ogłoszenie o pracy kobieta otrzymuje odpowiedź, że jest to praca wyłącznie dla mężczyzn.

Deklaracje te należy traktować z dużą ostrożnością. W rzeczywistości powiadamianie odpowiednich służb należy do wyjątków. Wyniki te w pewnym sensie należy interpretować bardziej jako odzwierciedlenie stopnia akceptacji poszczególnych zjawisk dyskryminacyjnych.

3.4. Macierzyństwo i jego wpływ na sytuację kobiet na regionalnym rynku pracy

Interesującym elementem badania było określenie, jaki wpływ na poszukiwanie lub ewentualną utratę pracy ma macierzyństwo kobiety – zarówno to faktyczne, jak i potencjalne. Według 43,1% respondentek posiadanie dziecka nie wpłynęło dotychczas negatywnie na wynik poszukiwanej przez nie pracy. Odmiennego zdania było jednak 28,2% badanych. W kwestii tej nie miała zdania niespełna jedna trzecia respondentek. Zauważalnie wyższy procent badanych kobiet (41,5%) uważa jednak, że planując urodzenie dziecka, kobieta musi się liczyć z możliwością utraty pracy. Przeciwnego zdania jest 36,1% respondentek. Zdania nie ma w tej kwestii 22,1% ankietowanych.

Tabela 1. Wybrane aspekty macierzyństwa jako przyczyna dyskryminacji

I. Zdecydowanie tak II. Raczej tak III. Raczej nie IV. Zdecydowanie nie V. Trudno powiedzieć	I	II	III	IV	V
Posiadanie dziecka wpłynęło już negatywnie na wynik poszukiwanej przez siebie pracy.	8,6%	19,6%	26,5%	16,6%	28,5%
Czy planując urodzenie dziecka trzeba się poważnie liczyć z możliwością utraty pracy?	8,3%	33,2%	28,1%	8%	22,1%
Czy obecna praca pozwala łączyć obowiązki rodzinne z zawodowymi?	18,7%	36,5%	18,1%	2%	24,4%
Mój pracodawca bardzo niechętnie reaguje na prośby o dodatkowe urlopy i dni wolne konieczne ze względu na opiekę nad dzieckiem lub dziećmi.	4%	19%	31,4%	13%	32,4%

Ponad połowa respondentek (55,2%) uważa też, że dotychczasowa praca pozwala łączyć obowiązki rodzinne z zawodowymi. Jedną piątą badanych jest przeciwnego zdania. Co warto podkreślić, tylko 2% kobiet twierdzi, że ich obecna praca w sposób zdecydowany nie pozwala na łączenie ról matki i pracownika firmy. Uzyskane dane wskazują jednocześnie, że kobiety pracujące w firmach państwowych zdecydowanie częściej deklarują, że są w stanie pogodzić role rodzinne z rolami zawodowymi (70%). Podobny pogląd wyraża tylko 40% kobiet zatrudnionych w sektorze prywatnym. Kobiety te dwukrotnie częściej deklarują, że nie potrafią wystarczająco łączyć ról rodzinnych z rolami zawodowymi. Należy też podkreślić, że kobiety starsze deklarują częściej, że godzą obowiązki rodzinne z zawodowymi, niż kobiety młodsze, co jednak nie powinno stanowić zaskoczenia – wiek dzieci i ich samodzielność jest tu czynnikiem decydującym i naturalnym.

4. PODSUMOWANIE

Zaprezentowane w artykule dane wskazują, że problematyka dyskryminacji kobiet stanowi istotne zagadnienie regionalnego rynku pracy. Wskazują także na najważniejszy kierunek badawczy, który powinien objąć kompleks zagadnień związanych z łączeniem macierzyństwa z uczestnictwem w rynku pracy. Jak widać, według respondentek to właśnie macierzyństwo jest centralnym i kluczowym zagadnieniem całej gamy zjawisk związanych z dyskryminacją płci, choć z pewnością warto by poddać to stwierdzenie dalszym i pogłębionym badaniom. Na pewno jest to także ważny problem, wymagający przeciwdziałania ze strony nie tylko instytucji rynku pracy czy ustawodawcy, lecz także organizacji samorządowych oraz placówek badawczych monitorujących problem.

Z pewnością nie powinno być powodem do zadowolenia stwierdzenie, że najbardziej rażące sytuacje dyskryminacyjne doświadczane są przez stosunkowo niewielki odsetek kobiet.

Reasumując, wydaje się, iż istnieje silna konieczność podjęcia dalszych badań na temat nierówności szans oraz dyskryminacji płci, szczególnie zaś w kilku najważniejszych wymienionych poniżej kierunkach badawczych obejmujących także inne regiony Polski. Powinno nastąpić przede wszystkim kontynuowanie już zainicjowanych badań, zmierzających do przyjęcia postaci stałego monitoringu zjawiska nierówności szans ze względu na płeć na rynku pracy. Cykliczność badań pozwoliłaby ustalić przemiany rozmiarów dyskryminacji na regionalnym rynku pracy. Badania takie i ich metodologia mogłyby służyć do wykorzystania także w innych regionach Polski.

Działania takie powinny zmierzać również w kierunku rozwijania badań, których celem jest poznanie determinant problemu, a zatem w kierunku tworzenia w dalszej perspektywie mechanizmów sprzyjających przeciwdziałaniu nierówności na rynku pracy (zalecenia dla instytucji rynku pracy, publikacje dla lokalnych mediów i organizacji pozarządowych itd.), a także w kierunku wskazywania najskuteczniejszych metod przeciwdziałania temu zjawisku, wyłonionych na podstawie badań i opinii samych kobiet, w postaci dyspozycji dla kompetentnych instytucji i organizacji. Badania takie powinny być prowadzone na obszarze całego kraju w celu uchwycenia ewentualnych różnic pomiędzy regionami. Zaobserwowanie różnic mogłoby sprzyjać transferowi dobrych wzorców lub formułowaniu specjalnej oferty dla tych województw, w których stwierdzany byłby wysoki wskaźnik dyskryminacji ze względu na płeć.

Dobrym i już zainicjowanym przedsięwzięciem jest niewątpliwie identyfikacja tych podmiotów (zwłaszcza firm), które realizują zasadę równości szans, a co za tym idzie – identyfikacja działań nakierowanych na ich promowanie. Przykładem w tym zakresie służy omawiany projekt badawczy.

Wyniki powyższych badań skłaniają jeszcze do zaakcentowania jednego wniosku. Nie sposób nie dostrzec, iż funkcjonujące w publicznym dyskursie sztandarowe przykłady dyskryminacji ze względu na płeć (dostęp kobiet do stanowisk politycznych, parytety płci na listach wyborczych, aborcja, kwestie terminologiczne z żeńskimi nazwami zawodów itd.) rozmiągają się z faktycznymi i najbardziej odczuwanymi przez kobiety przejawami dyskryminacji (macierzyństwo i zagrożenia, jakie ono powoduje dla funkcjonowania na rynku pracy). Tematy te stosunkowo rzadko wyrażane są w rzetelnej debacie medialnej, nacechowanej niejednokrotnie upraszczaniem problemu i ideologiczną zawziętością. Wydaje się, że rzeczywiste problemy kobiet na rynku pracy nie tylko nie pozostają nadal należycie przebadane, lecz także nie akcentuje się ich w stopniu, na jaki zasługują.

Nawiązując tym samym do tematu niniejszego artykułu można zatem stwierdzić, że dyskryminacja kobiet na rynku pracy Podkarpacia jest rzeczywistością, a nie mitem. W swej złożonej formule jednak w niektórych swych wymiarach przybiera bardziej niepokojące formy niż w innych. Dobrze rozpoznanie tego stanu rzeczy jest niezbędnym elementem umożliwiającym skuteczne przeciwdziałanie.

LITERATURA

- [1] Czachorowska-Mazurkiewicz, A., *Kobiety i instytucje. Kobiety na rynku pracy w Stanach Zjednoczonych, Unii Europejskiej i w Polsce*, Katowice 2006
- [2] Domański, H., *Zadowolony niewolnik idzie do pracy*, Warszawa 1999
- [3] *Kobiety i ich mężowie. Studium porównawcze*, red. J. Sikorska, IFiS PAN, Warszawa 1996
- [4] *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy. Rzeczywistość lat 1990–1999*, red. B. Balcerzak-Paradowska, IPiSS, Warszawa 2001
- [5] Kołaczek, B., *Sytuacja zawodowa i rodzinna kobiet poszukujących pracy. Studia i materiały*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 1991
- [6] *Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych 18 grudnia 1979 r. (DzU 2 IV 1982 r.)*
- [7] Malicki, K., *Dyskryminacja kobiet na podkarpackim rynku pracy. Stan badań i postulaty badawcze*, [w:] *Wyrównywanie szans kobiet na rynku pracy – koncepcje, diagnozy, działania*, red. M. Malikowski, Boguchwała 2008
- [8] *Równość szans kobiet i mężczyzn. Doświadczenie krajów kandydujących i wyzwania związane z akcesją do Unii Europejskiej. Program monitoringu akcesji do Unii Europejskiej (UE)*, Open Society Institute, Warszawa 2002
- [9] *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet*, red. A. Titkow, Warszawa 2003
- [10] *Uwarunkowania rozwoju kapitału ludzkiego w województwie podkarpackim. Materiał diagnostyczny dla komponentu regionalnego PO KL*, Rzeszów 2007
- [11] Wandzel, M., *Równe traktowanie mężczyzn i kobiet*, Universitas, Kraków 2003

**DISCRIMINATION OF WOMEN ON LABOUR MARKET
PODKARPACIE REGION. REALITY OR MYTH?**

The article includes results of research about discrimination of women. The article mainly concerns the four problems: opinions on regional labor market, experience of discriminatory activities, reactions to discrimination and motherhood discrimination.